

# Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne

## Rapport annuel 2008-2009



Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne est une Agence du Gouvernement de l'Ontario.

## Table des matières

Message du président.....	3
Message de la directrice générale .....	4
Conseil d'administration .....	5
Qu'est-ce qui constitue de la discrimination en Ontario? .....	6
Présentation du rôle du Centre dans le nouveau système des droits de la personne.....	7
Pourquoi les services du Centre sont nécessaires.....	11
Sensibilisation de la population : diffusion d'information sur les droits de la personne.....	16
Les défis de la première année .....	18
Règlement des requêtes – des résultats positifs .....	22
Réparations d'intérêt public : à large portée.....	27
États financiers vérifiés .....	30

## Message du président

Je suis heureux de rendre compte ici du rôle qu'a joué le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne dans la mise en train rapide et efficace d'un nouveau régime des droits de la personne en Ontario. Le mandat du Centre, qui est de dispenser des conseils et du soutien aux requérants, est un fondement du nouveau processus et le différencie de l'ancien régime. Le Centre peut être fier de tout ce qu'il a réalisé pendant ses neuf premiers mois de fonctionnement, et notamment de ce qui suit :

- prestation de renseignements et de conseils juridiques à plus de 15 000 personnes;
- prestation d'un soutien juridique poussé à plus de 4 500 personnes : depuis l'aide offerte pour présenter une requête auprès du Tribunal jusqu'à la représentation lors de médiations et d'audiences;
- règlement précoce de plus de 150 plaintes déposées auprès du Tribunal, avant même le début du processus de requête;
- taux de règlement par médiation de 80 %.

J'ai le privilège d'être associé au Centre à titre de président fondateur. Grâce au dynamisme et au leadership remarquables de la directrice générale, Kathy Laird, le personnel s'est promptement mis à l'œuvre et relevé de multiples défis, tant prévus qu'inattendus, avec grâce, inventivité et détermination. Notons en particulier que la demande à l'égard des services juridiques a largement dépassé les prévisions en cette première année d'activité. Nous avons la bonne fortune de disposer d'une équipe d'avocats, d'agents parajuridiques et d'employés qui, face à une demande imprévue, ont fait preuve d'un dévouement et d'une ingéniosité hors pair pour assurer des services juridiques aux Ontariennes et Ontariens qui sont victimes de discrimination.

Je voudrais également exprimer la gratitude du Centre au procureur général, l'honorable Chris Bentley, ainsi qu'à son personnel et à ses cadres, pour son appui et son engagement envers la réussite du Centre pendant sa première année d'établissement. En instaurant le Centre, la province de l'Ontario a entrepris un important projet de réforme juridique, au point de jonction de l'accès à la justice et du droit à l'égalité, initiative qui suscite un vif intérêt dans les treize autres territoires de compétence canadiens.

Le président,

Raj Anand

## Message de la directrice générale

La première année d'activité du Centre a été à la fois mouvementée et passionnante. Depuis l'inauguration du Centre et de ses lignes téléphoniques, on répond quotidiennement à une centaine de demandes de renseignements émanant de particuliers qui croient avoir subi de la discrimination. Toutes les semaines, le personnel reçoit des demandes d'assistance d'employées enceintes qui ont été congédiées; de personnes handicapées qui doivent surmonter des barrières à l'accès d'un service; d'employés racialisés qui subissent du harcèlement au travail; bref, de personnes aux prises avec différentes situations et qui pensent avoir été traitées injustement en raison d'une caractéristique personnelle telle que l'âge, l'état familial, l'orientation sexuelle, la croyance ou le lieu d'origine.

Le Centre dispense des conseils et de l'aide à chacune des personnes qui lui adressent une demande de renseignements. Dans la mesure du possible, le personnel aide à résoudre le problème, par exemple en téléphonant à l'employeur pour expliquer comment le *Code des droits de la personne* de l'Ontario s'applique à la situation de l'employé. Le Centre aide les particuliers à décider s'il est indiqué de déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne; il les aide à remplir et à déposer une requête s'il y a lieu; il aide les requérants à se préparer à la médiation devant le Tribunal ou il leur assure une représentation juridique; enfin, il représente les requérants lors des audiences devant le Tribunal.

*Pour le Centre, le défi consiste à assurer un niveau de service qui réponde de façon appropriée aux besoins de chacune des personnes qui demande de l'assistance. Le volume des demandes de renseignements et de service a dépassé toutes nos attentes. Dans le présent rapport annuel, le Centre rend compte des services qu'il dispense et des mesures qu'il a prises pour tenter de répondre aux besoins des Ontariennes et des Ontariens qui sont en butte à la discrimination.*

Veiller à ce que ses services soient accessibles à tous les citoyens de l'Ontario est une priorité pour le Centre. Je suis extrêmement fière de la capacité du Centre sur le plan linguistique : 15 langues à l'interne, 11 langues sur le site Web, et des services d'interprétation sur place dans toute la province, outre des services d'interprétation téléphonique dans plus de 140 langues.

La directrice générale,

Kathy Laird

## Conseil d'administration

Aux termes du *Code des droits de la personne*, les activités du Centre sont régies par un conseil d'administration, dont les membres sont nommés par le gouvernement de l'Ontario. Le conseil, composé d'au moins cinq membres, est soumis au leadership du président désigné.

Pendant la période de mise en train visée par le présent rapport, le Centre était doté de deux membres nommés : Raj Anand à la présidence et Gina Papageorgiou. En vertu d'un règlement adopté au début de 2008, le Centre a fonctionné sous la direction du président, qui disposait des pleins pouvoirs du conseil jusqu'à la première réunion du conseil d'administration. D'autres nominations ont eu lieu à l'automne de 2009, et la première réunion du conseil d'administration dûment constitué doit avoir lieu à la fin de 2009.

M<sup>e</sup> Raj Anand est associé chez WeirFoulds LLP, cabinet au sein duquel il exerce dans les domaines des droits de la personne, du droit constitutionnel, du droit administratif, des relations de travail, en contentieux des affaires civiles, dans des affaires de négligence professionnelle et lors de procédures disciplinaires professionnelles. Ancien Commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne, il a été membre d'une commission d'enquête aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de la *Loi sur les services policiers*, et conseil juridique auprès de divers tribunaux administratifs. Il a fait partie du conseil d'administration de deux cliniques communautaires d'aide juridique, de l'Advocate's Society et de Pro Bono Law Ontario.

En 2003, M<sup>e</sup> Anand a été récipiendaire de la Médaille du Barreau, la plus haute distinction jamais décernée par l'organe directeur de la profession juridique de l'Ontario. En 2007, il a été élu par ses pairs comme conseiller au Barreau du Haut-Canada.

Enfin, en avril 2008, le gouvernement de l'Ontario a nommé M<sup>e</sup> Anand à la présidence du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

Gina Papageorgiou est conseillère auprès du Comité des recours collectifs de la Fondation du droit de l'Ontario, et elle siège à titre de juge suppléante à la Cour des petites créances, à Toronto. Elle a antérieurement été associée au contentieux du cabinet McCarthy Tetrault LLP. M<sup>e</sup> Papageorgiou est membre du conseil de la Barbra Schlifer Commemorative Clinic, dont elle est actuellement présidente, de même que conférencière pour Centraide.

En avril 2008, le gouvernement de l'Ontario a nommé M<sup>e</sup> Papageorgiou au conseil d'administration du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

## Qu'est-ce qui constitue de la discrimination en Ontario?

Aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, toute personne peut déposer une requête pour atteinte aux droits de la personne si elle a été traitée injustement ou été victime de discrimination ou de harcèlement en raison de l'un ou l'autre des motifs suivants : race, genre ou sexe (grossesse comprise), orientation sexuelle, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine ethnique, état matrimonial (dont statut de conjoint de fait, de personne divorcée, de conjoint de même sexe ou de personne séparée), âge, handicap, citoyenneté, état familial ou religion.

Toute personne peut aussi déposer une requête si elle est victime de discrimination dans le domaine du logement, parce qu'elle est bénéficiaire de l'aide sociale ou si elle est victime de discrimination au travail en raison de l'existence d'un casier judiciaire ayant fait l'objet d'un pardon.

La race, l'ascendance, la couleur, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la citoyenneté, l'état familial ou matrimonial, le genre ou le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap et la religion sont des « motifs de discrimination interdits » en vertu du Code.



## Présentation du rôle du Centre dans le nouveau système des droits de la personne

### Le système des droits de la personne a changé en Ontario.

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne est un organisme nouveau qui a été mis sur pied le 30 juin 2008, à la suite des changements apportés au *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Les personnes qui subissent de la discrimination peuvent désormais déposer leur requête directement auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, lequel entend et tranche chaque requête.

Trois organismes distincts oeuvrent dans le domaine des droits de la personne dans la province :

- le **Tribunal** des droits de la personne de l'Ontario – qui reçoit, entend et tranche toutes les requêtes liées aux droits de la personne;
- la **Commission** ontarienne des droits de la personne – dont les activités visent la discrimination au sens général – qui se charge de sensibiliser la population et de mener des enquêtes sur les questions de discrimination systémique;
- le **Centre** d'assistance juridique en matière de droits de la personne – qui dispense gratuitement des conseils et une aide juridiques aux personnes qui ont subi de la discrimination au sens du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

### Quelles sont les modalités des services juridiques offerts par le Centre

Le Centre accepte des demandes de service à toutes les étapes du processus d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne : avant le dépôt d'une requête; avant la médiation; avant l'audience. À chaque étape, le Centre évalue le niveau de service dont la personne a besoin.

Il arrive qu'une personne veuille obtenir un avis juridique pour déterminer si elle a véritablement subi de la discrimination et si elle peut déposer une requête auprès du Tribunal afin de solliciter des réparations.

Il arrive aussi qu'une personne souhaite de l'aide pour régler une plainte sans recourir au Tribunal. Plusieurs raisons peuvent expliquer qu'une personne ne désire pas entamer une poursuite, même si le Centre lui offre un soutien et une représentation juridiques.

De nombreuses personnes téléphonent au Centre pour obtenir de se faire représenter par un avocat ou un agent parajuridique lors d'une médiation ou de leur audience devant le Tribunal.

### **Des services dispensés dans toute la province**

Le Centre dispense des services dans toutes les régions de l'Ontario. Bien que son siège soit situé à Toronto, en 2008-2009, le personnel du bureau de Toronto s'est rendu dans toutes les parties de la province pour participer à des médiations et à des audiences au nom de plaignants. De plus, pendant cette année, le Centre a pu collaborer avec des cliniques communautaires d'aide juridique Ontario pour assurer la présence de son personnel à St. Catharines, Sault Ste. Marie, Sarnia, Ottawa et Brampton.

### **En première étape : la réception**

Les personnes qui désirent obtenir des conseils et une aide juridiques prennent d'abord contact avec le Centre par le biais de ses lignes téléphoniques. Un conseiller en matière de droits de la personne détermine si l'appel porte sur une question de droits de la personne. Selon le cas, le conseiller donne des conseils et une aide juridiques sur-le-champ, ou il fixe une entrevue avec un membre des services juridiques. Si le problème n'est pas en rapport avec les droits de la personne, le conseiller aiguille le demandeur vers un autre organisme susceptible de fournir l'aide appropriée.

À l'étape de la réception, 18 % environ des demandes de renseignements ne portent pas sur des questions de droits de la personne. Par exemple, la personne peut avoir été en cause dans un différend sur le lieu de travail qui ne comportait pas de conduite discriminatoire. Une autre tranche de 28 % de ceux qui téléphonent posent des questions d'ordre général sur les droits de la personne, mais ne s'adressent pas au Centre en vue d'entamer une poursuite pour discrimination. Le premier mandat du Centre est de dispenser des services juridiques aux personnes qui ont subi de la discrimination et désirent déposer une requête pour atteinte aux droits de la personne.

### **Entrevue avec un avocat ou un agent parajuridique**

La personne qui voudrait porter plainte pour atteinte aux droits de la personne et qui a besoin d'une aide juridique se voit fixer une entrevue avec un avocat ou un agent parajuridique. Bien souvent, un conseiller aide le plaignant à remplir et à déposer lui-même sa requête auprès du Tribunal et lui obtient une consultation juridique avant sa médiation. Cependant, si la personne ne peut pas ou ne sait pas comment remplir la formule de requête,



même avec l'aide du Centre, on lui fixe une entrevue avec un membre des services juridiques, afin que le Centre puisse préparer la requête et la déposer en son nom.

Lorsqu'une plainte ne relève pas de la compétence du Tribunal ou qu'elle n'est pas justifiable aux termes du *Code*, un membre des services juridiques donne un avis juridique en ce sens. Si la personne désire quand même déposer une requête malgré cet avis, un membre du personnel munira la personne de conseils sommaires sur le processus de requête, sans toutefois lui prodiguer une aide juridique autre.

#### **Aide pour régler une plainte sans déposer de requête**

Une part importante des services du Centre consiste à dépister les plaintes qui pourraient faire l'objet d'un règlement précoce, sans présenter de requête au Tribunal. Toutes les semaines, on dirige environ dix projets de requête vers un processus de règlement précoce. Au cours des neuf premiers mois de fonctionnement du Centre, plus de 150 dossiers ont été ainsi réglés grâce à une intervention précoce.

#### **Aide lors de la médiation**

Avant une médiation au Tribunal, le Centre rencontre le requérant pour le préparer à la médiation et déterminer s'il s'agit d'une affaire pour laquelle le Centre peut fournir un représentant. En 2008-2009, le Centre a obtenu, au stade de la médiation, un taux de règlement de beaucoup supérieur au taux moyen de règlement par le Tribunal – soit de 80 % environ. Le Centre représente, à l'étape de la médiation, autant de requérants que ses ressources le lui permettent, en donnant priorité aux personnes qui auraient de la difficulté à se représenter elles-mêmes lors de la négociation d'un règlement.

#### **Projet pilote d'aide à la médiation des avocats de service**

De février à mai 2009, le Centre a offert l'aide d'avocats de service aux requérants qui se présentaient à une médiation au siège du Tribunal, à Toronto. Des sondages ont montré que plus de 90 % des clients bénéficiant de ce service en ont été très satisfaits. Malheureusement, le Centre n'a pas pu continuer à offrir ce service, en raison d'une pénurie de ressources. Un nombre de plus en plus élevé de dossiers du Centre continuant à parvenir aux dates fixées pour la médiation et l'audience, le Centre a dû convenir qu'il ne disposait pas du personnel suffisant pour assurer la participation d'avocats de service.

### **Représentation lors d'une audience devant le Tribunal**

Au cours des neuf premiers mois d'existence du Centre, aucune des requêtes qu'il avait facilitées n'a atteint le stade de l'audience sur le fond en bonne et due forme. Or, à la fin de l'exercice 2008-2009, les services du Centre avaient été retenus dans quelque 375 instances devant le Tribunal. Au cours de l'année qui vient, le Centre assurera des services de représentation à l'audience dans toute la province.

## Pourquoi les services du Centre sont nécessaires

### *La discrimination est une réalité concrète dans l'Ontario d'aujourd'hui*

Beaucoup de gens sont consternés de découvrir que la discrimination est toujours courante dans la vie de tous les jours en Ontario – en raison de la couleur de peau d'une personne, de ses croyances ou de son lieu d'origine, à cause d'un handicap, de son genre ou de son orientation sexuelle, ou pour tout autre motif de discrimination interdit par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Les mesures de protection des droits de la personne, dont la promulgation en Ontario remonte à 1962, sont toujours très nécessaires aujourd'hui. Le Centre ne manque pas de preuves à l'appui de cette réalité : il reçoit chaque semaine des centaines d'appels. Deux études publiées en 2008 démontrent le besoin constant d'un système accessible d'exécution des droits de la personne qui prête main-forte aux personnes qui cherchent à obtenir des réparations privées et publiques à la suite d'un traitement discriminatoire.

#### Recherche d'un appartement à louer

Au cours de l'été de 2008, le Centre pour les droits à l'égalité au logement (CERA) a mené une enquête sur la discrimination auprès des propriétaires de Toronto. Les enquêteurs du CERA ont fait plus de 1 000 appels téléphoniques en réponse à des annonces d'appartements vacants, pour déterminer si ces logis seraient aussi accessibles, disons, pour des personnes ayant un accent sud-asiatique perceptible que pour des personnes dépourvues d'accent.

L'étude a conclu que :

- ... à Toronto, il y a au bas mot 6 000 mères seules avec des enfants, 10 000 locataires sud-asiatiques, 15 000 prestataires d'aide sociale et des dizaines de milliers de personnes souffrant d'une maladie mentale qui subissent de la discrimination tous les ans lorsqu'ils téléphonent pour se renseigner au sujet d'un appartement vacant.

Voir ce rapport, à : *Sorry, It's Rented* (Désolé, déjà loué) – En anglais seulement (<http://www.equalityrights.org/cera/docs/CERAFinalReport.pdf>)

### Recherche d'un emploi

Une expérience a été menée conjointement par l'Université Simon Fraser et l'Université de la Colombie-Britannique en 2008, pour voir comment les employeurs qui recrutent de nouveaux employés réagissaient aux candidats dont le nom était à consonance « étrangère » par opposition à ceux dont les noms étaient « anglicisés ». Au total, 6 000 curriculums ont été envoyés à des employeurs éventuels.

L'étude a conclu que :

- Les candidats portant un nom anglais et qui présentaient une formation et une expérience canadiennes avaient plus de trois fois plus de probabilités d'être convoqués à une entrevue en regard des candidats portant un nom chinois, indien ou pakistanais et dont la formation et l'expérience avaient été acquises à l'étranger (16 % par rapport à 5 %).
- Les Canadiens dont le nom était à consonance anglaise avaient été convoqués à une entrevue 40 % plus souvent que les candidats portant un nom chinois, indien ou pakistanais.

Voir ce rapport, à : *Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labour Market?*  
(Pourquoi les immigrants qualifiés ont de la difficulté sur le marché du travail?) – En anglais seulement  
(<http://mbc.metropolis.net/Virtual%20Library/2009/WP09-03.pdf>)

## Les statistiques de l'année<sup>1</sup>

La période visée par ce rapport annuel correspond aux neuf premiers mois d'activité du Centre, soit du 30 juin 2008 au 31 mars 2009.

Ces statistiques reflètent notamment le fait qu'il ne s'agit là que d'une partie de la première année d'existence d'un processus nouveau et que, par conséquent, les services dispensés par le Centre ont évolué au fil des mois. Au départ, le Tribunal avait fixé aux médiations des dates se situant à la fin de 2008 et au début de 2009. Or, le 31 mars 2009, aucune des requêtes traitées par le Centre n'était parvenue au stade de l'audience sur le fond en bonne et due forme.

### Sommaire statistique :

- Le Centre a répondu aux demandes de renseignements de 15 140 personnes pendant ses neuf premiers mois d'activité.
- Chaque semaine, de 10 à 12 personnes ont bénéficié d'une aide d'urgence ou d'une intervention précoce – c'est-à-dire intervention rapide pour aider la personne sans déposer de requête auprès du Tribunal et ayant abouti, dans plus de 70 % des cas, à un règlement partiel ou intégral.

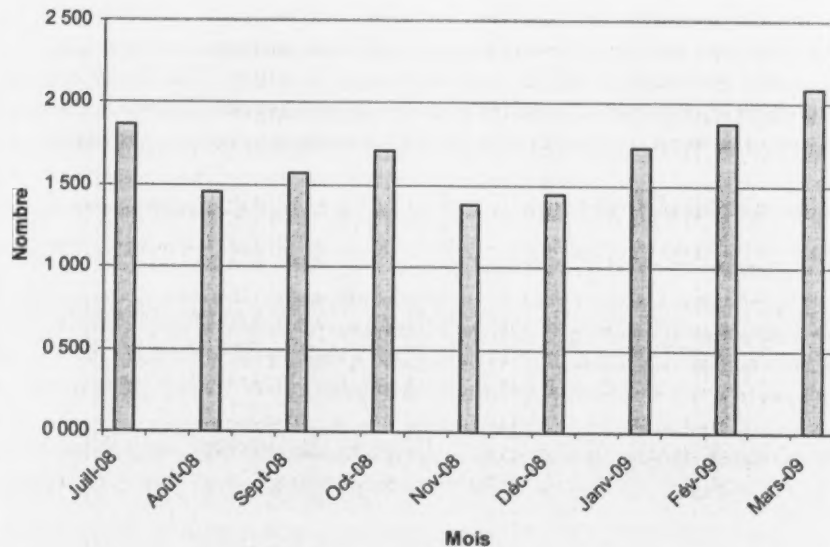
***Le Centre a réussi à régler environ 80 % de ses dossiers portés en médiation ou devant le Tribunal.***

- Le 31 mars 2009, les services du Centre avaient été retenus par quelque 375 requérants auprès du Tribunal. Voici la ventilation des motifs de discrimination dans ces requêtes :
  - handicap : 48 %
  - genre, sexe, orientation sexuelle, grossesse, harcèlement sexuel : 22 %
  - race, couleur, origine ethnique, lieu d'origine : 16 %
  - état familial ou matrimonial : 7 %
  - âge : 5 %
  - croyance ou religion : 1 %
  - casier judiciaire : 1 %

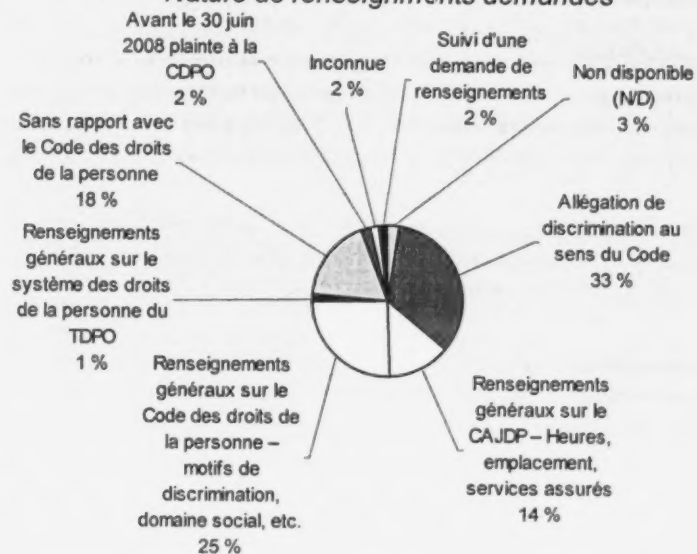
<sup>1</sup> Le Centre ne possède pas de système de gestion des cas pleinement fonctionnel. Les statistiques utilisées dans le présent rapport sont fondées sur les meilleures données disponibles.

- Au cours de ses neuf premiers mois d'existence, le Centre a dispensé une aide juridique à 1 500 autres personnes, qui ont rempli et présenté elles-mêmes leur requête au Tribunal.

*Nombre de demandes de renseignements*

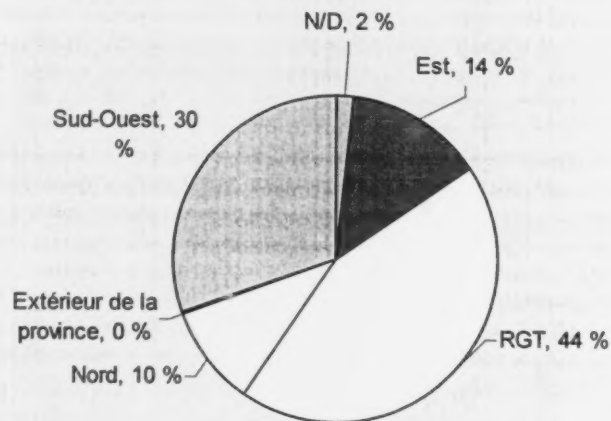


*Nature de renseignements demandés*

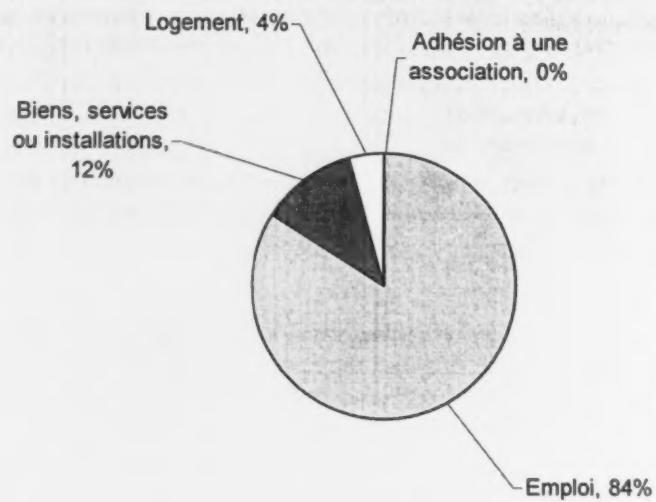




### *Emplacement géographique*



### *Domaine social de la discrimination*



## Sensibilisation de la population : diffusion d'information sur les droits de la personne

### Conférences publiques

Dans le but de faire connaître ses services à la population, le Centre a lancé en 2008-2009 une initiative de sensibilisation qui comptait des conférences lors de nombreuses assemblées publiques, notamment de manifestations organisées par les organismes suivants :

- Access Alliance Multicultural Health and Community Services
- ARCH Disability Law Centre (Centre de la défense des droits des personnes handicapées)
- Housing Help Association of Ontario
- Metropolitan Action Committee on Violence Against Women and Children
- Ontario Council of Agencies Serving Immigrants
- Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic
- Community Living Ontario
- COSTI Settlement Services
- Caregivers Action Centre
- Justice for Migrant Farmworkers
- Kenora Forum on Policing and Discrimination
- Cliniques d'aide juridique de la région Sud-Ouest de l'Ontario
- Cliniques d'aide juridique de la région Est de l'Ontario
- Windsor Women Working With Immigrant Women
- Workers' Help Centre in Quinte County

Des employés du Centre ont présenté des exposés lors de séances de formation juridique aux universités de Toronto, York, Ryerson, Windsor, de même qu'aux collèges George Brown et Sheridan. En outre, des allocutions ont été prononcées par des membres du Centre dans le cadre du perfectionnement professionnel des juristes lors de conférences du Barreau du Haut-Canada et de l'Association du Barreau de l'Ontario.

M<sup>e</sup> Raj Anand, en sa qualité de président du conseil d'administration, a été invité à prendre la parole à diverses occasions au sujet du mandat et de l'action du Centre, ainsi lors d'ateliers de la Conference of Ontario Boards and Agencies et du congrès annuel de l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario.

## Matériel de sensibilisation de la population

Dès le début de sa première année d'existence, le Centre a reconnu le besoin de documents accessibles et faciles à utiliser sur des questions courantes en matière de droits de la personne et sur le nouveau processus de requête. En 2008, le Centre a publié, sur le nouveau régime des droits de la personne en Ontario, une brochure d'ordre général traduite en neuf langues outre le français et l'anglais.

De même, le Centre s'est concerté avec quatre autres organismes – le Centre pour les droits à l'égalité au logement), le Workers' Action Centre, le Bureau d'intervention en faveur des patients des établissements psychiatriques et l'Access Alliance Multicultural Health and Community Centre – pour la production de quatre publications et leur traduction en neuf langues outre le français et l'anglais.

Les documents suivants sont publiés en chinois, vietnamien, ourdou, arabe, somali, espagnol, tamoul, panjabi et tagalog :

- Un nouveau système des droits de la personne en Ontario
- Comment défendre vos droits en matière de logement
- Employés temporaires ou occasionnels
- Requêtes relatives aux droits de la personne
- La grossesse.

Le Centre remercie diverses organisations communautaires dont des membres ont revu les documents traduits et veillé à ce qu'ils soient formulés de la façon la plus appropriée, notamment l'Arab Canadian Lawyers Association, la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic et le Workers' Action Centre.

Le Centre entend collaborer avec ses partenaires dans l'élaboration d'autres documents.

Les neuf premiers mois d'existence du Centre ont été une période de formation intensive du personnel. On y a tenu à l'interne 35 séances de formation sur tout un éventail de sujets, dont : divulgation des renseignements médicaux, racisme et oppression, invalidité de longue durée, ainsi que divers points de droit du travail. Le Centre tient à exprimer tout particulièrement sa gratitude aux membres du personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne, de l'ARCH Disability Law Centre et du cabinet Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish, qui ont participé à la réalisation du programme interne de formation du personnel.

## Les défis de la première année

Il est prévisible que des défis se posent au cours de la première année d'existence d'un nouvel organisme de service public, et le Centre n'a pas échappé à la règle. Des délais serrés ont contraint le Centre à commencer sa prestation de services avant l'entrée en fonction de tous ses employés.

Le 30 juin 2008, le Centre s'installait dans des bureaux temporaires et ouvrait ses portes au public. La nouvelle loi est entrée en vigueur ce jour-là, et les demandes de services juridiques ont commencé à affluer. À la fin de la première semaine, plus de 450 personnes avaient téléphoné au Centre pour obtenir des renseignements et une aide juridiques.

Les statistiques de notre rapport montrent que ce niveau de demande n'a pas fléchi depuis le premier jour d'ouverture du Centre. Nous traitons ci-dessous de deux défis qui se posent avec une acuité spéciale.

## Volume des demandes de renseignements

Au cours de ses neuf premiers mois d'activité, le Centre a répondu aux demandes d'aide de plus de 15 000 personnes. La plupart des demandes initiales sont faites par téléphone, et, selon les statistiques, 48 % des demandeurs de renseignements rattrouaient avant qu'on puisse leur répondre. Le temps d'attente était en moyenne de 13 minutes, ce qui dépasse largement les attentes raisonnables de la population. On a réussi à améliorer cette situation et à réduire le temps d'attente moyen, mais, à compter de janvier 2009, le volume accru des appels est venu effacer ce gain d'efficacité.

Le Centre s'efforce de trouver des solutions à ce problème, notamment par l'augmentation du nombre des préposés aux demandes de renseignements. Nous explorons également d'autres mesures, dont des occasions de partager la responsabilité des renseignements généraux à la population sur les droits de la personne. Ainsi, la moitié seulement des demandes de renseignements téléphoniques adressées au Centre provenaient de personnes qui désiraient obtenir une aide juridique au sujet d'un incident de discrimination. Le Centre est actuellement le premier point d'accès téléphonique pour les Ontariennes et les Ontariens qui ont besoin d'une information générale sur la discrimination. Étant donné des ressources limitées, la nécessité de répondre à un grand nombre de questions générales sur les droits de la personne signifie que le personnel a moins de temps pour dispenser les services propres au Centre – soit l'assistance juridique aux personnes qui ont été victimes de discrimination et qui désirent déposer une requête en réparation.

Le Centre collabore également avec des cliniques d'aide juridique, des organismes communautaires et des groupes de défense des droits pour dispenser une formation en matière de droits de la personne et élaborer des documents en formation juridique qui soient accessibles au public, dans le double but de favoriser des renvois appropriés au Centre et de fournir un appui aux organismes régionaux qui, dans leur milieu, sont des sources d'information générale sur les droits de la personne.

Le Centre tient par ailleurs à saluer le rôle du CERA (Centre pour les droits à l'égalité au logement) qui, dans tout l'Ontario, répond à la demande d'une aide juridique sommaire de la part des personnes victimes de discrimination dans le domaine du logement. Le CERA répond toutes les semaines à une quarantaine d'appels de personnes qui affrontent de possibles violations des droits de la personne à cet égard, souvent dans des situations où une intervention immédiate est le mode d'action le meilleur et le plus indiqué. Ce sont là des appels que le Centre n'a pas les moyens de traiter.



## **Demandes de représentation lors d'une médiation ou d'une audience**

Au cours de sa première année d'activité, le Centre a constaté que le processus de requête initial du Tribunal est suffisamment simple pour permettre à un grand nombre de personnes de remplir elles-mêmes leur requête avec l'aide du Centre. Quant à la demande de représentation, le Centre a réservé ses ressources au stade ultérieur de la procédure du Tribunal – médiation et décision – afin de dispenser des services aux requérants qui en ont le plus besoin. Cependant, les ressources du Centre ont à peine suffi à assurer le niveau de services approprié lors de la médiation et de l'arbitrage. Dans les débuts, un projet pilote d'aide à la médiation par des avocats de service à Toronto a dû être interrompu, pour permettre au personnel de répondre à d'autres priorités. Le Centre a également été prompt à déterminer qu'il n'avait pas la capacité d'assurer des services juridiques aux requérants dont la plainte faisait partie de l'arriéré antérieur au 30 juin 2008. Un fait plus important encore doit être signalé : le nombre de nouvelles requêtes exigeant une représentation juridique lors de l'audience est beaucoup plus élevé que prévu au départ.

Jusqu'ici, le Centre a été en mesure d'assurer la représentation de requérants dont la plainte était fondée, mais qui se seraient heurtés à des difficultés considérables s'ils avaient dû se représenter eux-mêmes lors d'une audience au Tribunal. Pendant l'année à venir, un nombre encore plus élevé de requêtes auprès du Tribunal seront portées en médiation et en audience, ce qui accroîtra la charge de travail du Centre. Il lui sera alors extrêmement difficile de continuer à offrir des services de représentation à tous les requérants qui en auront besoin.

## **Mesures pouvant permettre de relever les défis**

En plus des mesures dont il a été question ci-dessus, le Centre travaille à réaliser les initiatives suivantes, qui pourraient contribuer à répondre à la demande quant à ses services.

### **Lignes directrices – admissibilité aux services**

Le Centre a élaboré ébauché des lignes directrices, afin d'aider le personnel à préciser le niveau de soutien nécessaire pour répondre aux besoins de la personne qui sollicite des services. Ces lignes directrices sont affichées sur le site Web du Centre. Lorsqu'une personne a accès à d'autres ressources juridiques ou est capable de se représenter elle-même, en particulier au premier stade de la procédure du Tribunal, le Centre peut décider de dispenser des conseils juridiques plutôt qu'une représentation en bonne et due forme.

### **Comité d'avocats bénévoles**

Le Centre a formé, à Toronto et à Ottawa, un comité d'avocats bénévoles, disposés à représenter un certain nombre des clients du Centre lors des séances de médiation au Tribunal. Le Centre compte donner plus d'ampleur à cette initiative au cours de l'année à venir.

## Partenariats avec les sociétés étudiantes d'aide juridique

Le Centre s'est associé avec les sociétés étudiantes d'aide juridique de l'Université d'Ottawa en vue de la formation et du soutien des étudiants disposés à assister un certain nombre de clients d'Ottawa désireux de se prévaloir de cette aide gratuite. Pendant l'année qui vient, le Centre entend explorer les moyens de donner plus d'envergure à cette initiative, de façon à offrir d'autres services juridiques dispensés par des étudiants.

## Conseils pratiques et documents d'information juridique à l'intention de la population

Le Centre a entamé la production d'une série de guides et brochures accessibles visant à aider les requérants qui ont les compétences nécessaires à préparer et à déposer eux-mêmes leur requête.

## Règlement des requêtes – des résultats positifs

Le Centre a obtenu d'excellents résultats dans son travail de négociation des accords de règlement au nom des plaignants, à tous les stades de traitement – avant le dépôt d'une requête, lors de la médiation devant le Tribunal, ou même parfois, immédiatement avant le début d'une audience.

### Règlements avant requête

Nous donnons ci-dessous des exemples de règlements négociés par le personnel du Centre *avant* le dépôt d'une requête auprès du Tribunal des droits de la personne.

- Un employeur avait refusé de rappeler au travail un employé de longue date devenu malvoyant, après un licenciement temporaire. Le Centre a réussi à négocier un règlement financier substantiel, au montant de 80 000 \$.
- Une mère seule au travail, avec des enfants en bas âge, dont un enfant handicapé, s'était procuré des services de garde en fonction de son horaire de travail normal. Or, un nouveau gestionnaire avait décidé que les employés travailleraient désormais deux fins de semaine par mois. La mère n'avait pas pu obtenir de services de garde adéquats pendant les fins de semaine, et le nouveau gestionnaire l'avait menacée de licenciement. Le Centre a négocié un horaire de travail adapté, compatible avec les besoins de l'employée.

- Un homme âgé de soixante-cinq ans s'était vu offrir un emploi, offre qui avait immédiatement été annulée lorsqu'il avait révélé son âge à son nouvel employeur. Le Centre a réussi à négocier le renouvellement de l'offre d'emploi.
- Un employeur avait refusé de reprendre un employé qui avait été en congé de maladie, mais que son médecin avait autorisé à revenir au travail pourvu que ses tâches soient modifiées. Le Centre a négocié un règlement de façon à indemniser l'employé du salaire perdu, et l'intéressé a pu trouver un autre type d'emploi.
- Un élève ayant des troubles d'apprentissage s'était vu refuser les mesures d'adaptation usuelles pour passer un examen. Le Centre a discuté de son cas avec l'établissement, qui a permis à l'élève de passer son examen à l'aide des mesures voulues.

### **Règlements conclus par voie de médiation**

Le Centre a assuré des services de représentation lors de médiations au Tribunal au cours des cinq derniers mois de l'exercice 2008-2009. Le Tribunal avait prévu le début des premières médiations en vertu du nouveau régime pour octobre ou novembre 2008.

Les représentants du Centre ont réussi à négocier un règlement acceptable pour le requérant dans plus de 80 % des médiations du Tribunal auxquelles ils participaient.

Voici des exemples de ce que le Centre a réussi à obtenir pour les requérants lors des médiations ayant eu lieu au Tribunal au cours de 2008-2009.

#### ***Congé de maternité et atmosphère de travail empoisonnée***

Une gestionnaire d'agence de voyages avait commencé à éprouver des nausées au cours de ses deux derniers mois de grossesse. Le bureau avait refusé de lui accorder l'aide d'appoint nécessaire en raison de ses malaises. Pendant qu'elle était en congé de maternité, un représentant de l'entreprise avait tenté de la persuader de renoncer à son poste de direction, en lui faisant la remarque que les femmes qui partent en congé de maternité et qui ont des enfants ne désirent pas vraiment exercer des fonctions de direction. À son retour, l'intéressée s'était trouvée dans une ambiance de travail hostile, et elle avait fini par quitter le bureau.

Le Centre a négocié l'octroi de 20 000 \$ en dommages-intérêts et de 7 500 \$ en perte de salaire, et l'employeur a accepté de dispenser une formation en matière de droits de la personne à son personnel de direction.

#### ***Entraves à la promotion***

La mère d'un enfant handicapé s'inquiétait du fait qu'elle ne pouvait obtenir d'entrevue pour l'obtention d'un meilleur poste chez son employeur, une grosse usine de fabrication. Elle avait demandé à son gestionnaire pourquoi on ne la convoquait pas à une entrevue quand elle se portait candidate à des postes de direction, et il lui avait répondu qu'elle était trop ambitieuse, étant donné qu'elle avait des enfants – sans parler d'un fils handicapé. Selon la direction, comme elle avait pris des vacances et des congés de maternité, elle ne faisait pas vraiment partie de « l'équipe » et on ne pouvait pas se fier à elle comme gestionnaire.

Le Centre a négocié un accord pour l'octroi de 20 000 \$ en dommages-intérêts généraux; la garantie d'une convocation à des entrevues lors de l'offre des trois postes de direction à venir; et la prestation d'une formation obligatoire à tout le personnel de direction sur la discrimination fondée sur le genre.

#### ***Insultes raciales au travail***

Une femme de race noire née à l'extérieur du Canada travaillait dans une petite entreprise où elle était la seule employée racialisée. Les premiers mois s'étaient déroulés sans incident, mais elle était ensuite devenue la cible directe d'insultes racistes et forcée d'entendre des commentaires méprisants sur les gens de son pays d'origine. Elle avait fait part à son superviseur de ces commentaires, après quoi le superviseur avait commencé à soumettre son travail à des contrôles plus que minutieux et à la charger d'un plus grand nombre de tâches qu'antérieurement.

L'intéressée avait fini par envoyer une lettre au président de l'entreprise au sujet de ce traitement, en mentionnant les remarques discriminatoires. Le lendemain, elle avait reçu une lettre du président, l'informant qu'elle était licenciée à cause de conflits avec son superviseur, et que sa plainte pour discrimination était sans fondement.

Le Centre a négocié un règlement et obtenu 15 000 \$ en indemnisation de la discrimination, ainsi qu'une lettre de recommandation favorable. L'entreprise a aussi accepté de mettre au point une politique de lutte contre la discrimination et de dispenser une formation à son personnel sur le sujet.

#### ***Harcèlement de la part d'un superviseur***

Une femme travaillait dans un petit bureau dont le superviseur avait à plusieurs reprises fait des commentaires déplacés au sujet de son apparence et de sa religion. Ces commentaires s'étaient intensifiés avec le temps et avaient fini par miner la santé de l'employée. Au bout de deux années de harcèlement, elle avait quitté son emploi pour prendre un congé de maladie.

Lors de la médiation, le Centre a négocié un règlement grâce auquel l'intéressée a reçu une lettre d'excuses et la somme de 22 500 \$.

#### ***Questions sur l'orientation sexuelle lors d'une entrevue d'embauchage***

Lors d'une entrevue d'embauchage dans une entreprise de nettoyage, on avait demandé à une femme si elle était lesbienne et on lui avait dit qu'elle s'habillait comme un garçon. Elle n'avait pas été engagée.

Lors de la médiation, le Centre a obtenu une indemnité de 6 000 \$ pour l'intéressée et l'entreprise s'est engagée à dispenser à son personnel une formation en matière de droits de la personne dans les six mois suivants. Également, l'entreprise a présenté des excuses en bonne et due forme.

#### ***Tentative de retour au travail***

Une employée d'une grande entreprise avait subi du harcèlement sexuel et avait dû prendre un congé de maladie en conséquence. Elle avait tenté de revenir au travail, mais on l'avait renvoyée chez elle, sous prétexte que, souffrant d'anxiété et de dépression, elle n'était « pas encore assez bien pour travailler ». Au cours des mois suivants, elle avait maintenu des contacts réguliers avec l'entreprise et s'était rétablie complètement. Mais, lorsqu'elle avait demandé à reprendre le travail, l'entreprise ne lui avait pas donné de date et avait répondu par des faux-fuyants.

Lors de la médiation, l'entreprise a admis qu'elle n'avait pas facilité le retour au travail de l'employée de façon appropriée. Le Centre a négocié un règlement de 15 000 \$, et l'intéressée a repris son poste antérieur dans l'entreprise.



### **Mesures d'adaptation nécessaires – Obtention d'un poste de jour**

Un homme qui travaillait auprès de personnes en détresse avait fini par souffrir d'un handicap physique et de troubles du sommeil. Il avait présenté à son employeur une note du médecin indiquant qu'il ne pourrait plus travailler que le jour. En dépit de nombreuses rencontres avec l'employeur et le syndicat, l'employé n'avait pas pu obtenir de poste de jour.

Lors de la médiation, le Centre a obtenu en règlement la somme de 20 000 \$, et l'entreprise a accepté que tous les membres à temps plein du syndicat suivent une formation en matière de droits de la personne.

### **Accessibilité aux logements locatifs pour les personnes en fauteuil roulant**

Une femme était déménagée dans un logement locatif légèrement modifié, à la condition que le locateur rende l'appartement complètement accessible aux fauteuils roulants. Après avoir effectué des rénovations mineures, le locateur avait déclaré qu'il n'avait pas les moyens de rendre le logement accessible. Le fauteuil roulant de la locataire avait endommagé les lieux, et le locateur voulait lui facturer les réparations.

Lors de la médiation, le Centre a obtenu une indemnité de 8 000 \$ pour la locataire, qui a ensuite trouvé un autre logis, accessible cette fois.

### **Racialisation dans les transports en commun**

À bord d'un autobus, un homme de race noire fin vingtaine qui portait un casque pour écouter de la musique s'était fait dire par un chauffeur d'autobus de baisser le volume du son. Or, d'autres passagers non racialisés écoutaient également de la musique à l'aide d'écouteurs. Le seul à se faire dire de baisser le volume du son avait été le jeune Noir, malgré le fait que personne ne s'en était plaint et que lui-même ne comprenait pas comment sa musique pouvait déranger les autres. Deux semaines plus tard, l'incident s'était reproduit en présence du même chauffeur. Le jeune homme avait demandé au chauffeur de se nommer. Le chauffeur avait interprété la question comme une menace et avait appelé un inspecteur à la rescousse. L'inspecteur avait interdit au jeune homme d'emprunter les transports en commun ce soir-là. L'intéressé se trouvait à trois heures à pied de chez lui.

Lors de la médiation, le Centre a obtenu une indemnité de 2 500 \$, de même qu'une lettre d'excuses de la société de transport.



## Réparations d'intérêt public : à large portée

L'un des objectifs de l'application des droits de la personne est d'essayer d'empêcher les incidents de discrimination de se reproduire et d'inciter les organisations à sensibiliser leur personnel et leurs bénévoles au phénomène de la discrimination. Il suffit parfois d'un cas d'application des droits de la personne pour modifier les pratiques dans l'ensemble de la province.

Lorsque le Centre demande au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario de prendre une ordonnance ou d'approuver, à la suite d'une médiation, un règlement qui comporte des directives visant à changer la pratique d'un propriétaire, d'un employeur ou d'un fournisseur de services, il s'agit de « réparations d'intérêt public » – une solution conçue à l'avantage d'un grand nombre de personnes, et non simplement du particulier qui présente la requête.

Voici trois exemples de réparations d'intérêt public qui ont été obtenues lors de négociations par le Centre lors d'une médiation.

### **Le Centre d'appels**

Un employé d'un centre d'appels avait, à plusieurs reprises, subi du harcèlement sous forme de remarques racistes de la part de personnes qui téléphonaient. Lors de la médiation, le Centre a négocié un accord qui comprenait des mesures visant à empêcher ce genre d'incident de se reproduire.

- Le centre d'appels a accepté de dispenser aux employés une formation sur leur droit à un milieu de travail exempt de discrimination, notamment de l'information sur les obligations de l'employeur dans des situations où les clients tiennent à l'égard des employés une conduite empreinte de discrimination ou de harcèlement.
- Le centre d'appels a accepté de distribuer, dans les 14 jours suivant la date du règlement, une nouvelle politique du lieu de travail pour les cas où les clients tiendraient des propos empreints de discrimination ou de harcèlement au motif de la race, du lieu d'origine, de l'origine ethnique et de tout autre motif de discrimination interdit.
- Le centre d'appels a accepté de dispenser, dans les 12 mois suivants, une séance de formation de deux heures sur les droits de la personne à tout son personnel de direction et de supervision, formation dispensée par un avocat ou un expert-conseil de l'extérieur, ayant les compétences voulues en matière de droits de la personne.

### **Installations récréatives**

Un couple racialisé avec de jeunes enfants avait subi une humiliation publique : un fort contingent de gardiens de sécurité avait forcé la famille à quitter une installation récréative d'extérieur, sous prétexte qu'un des enfants avait fait jouer la radio de la voiture trop fort en plein jour.

La famille avait déposé la requête dans le but d'empêcher la même chose d'arriver à quelqu'un d'autre. Lors de la médiation, le Centre a négocié un accord en exigeant que l'installation s'engage à dispenser à son personnel une formation sur le profilage racial et les questions de communication interculturelle.

- L'entreprise a accepté de dispenser à son personnel une formation à l'interne, après avoir retenu les services d'un organisme communautaire spécialisé, chargé de revoir la portée et le contenu du programme de formation et de l'approuver.
- L'entreprise a également accepté de retenir les services du même organisme ou d'un autre analogue sur une base de projet pilote, afin de dispenser à son personnel une formation directe dans une de ses installations, et de déterminer si cette formation ne pourrait pas être offerte dans l'ensemble de ses installations de la province.

L'accord prévoyait aussi que la personne qui avait déposé la requête reçoive des rapports sur la mise en œuvre des programmes de formation et sur les résultats du projet pilote.

### **Le centre commercial**

Une femme qui avait changé de genre avait utilisé les toilettes pour femmes dans un centre commercial. Un agent de sécurité l'avait arrêtée et humiliée publiquement en lui ordonnant de quitter la zone des toilettes pour femmes. On lui avait alors interdit de revenir au centre commercial.

Lors de la médiation, le Centre a obtenu un accord comprenant une formation visant à empêcher que des incidents analogues ne se reproduisent à l'avenir.

- L'agence de sécurité a accepté de dispenser une formation obligatoire sur l'utilisation des toilettes pour l'un et l'autre genre par les personnes transsexuelles à l'intention de tous ses gardiens de la province dans les six mois suivants, et de dispenser en priorité, dans les sept jours suivants, une formation aux gardiens du centre commercial où l'incident avait eu lieu.
- L'agence de sécurité a accepté d'établir un protocole pour les situations où un gardien conçoit des doutes sur une personne qui se présente comme étant transsexuelle.

- L'agence de sécurité a aussi levé l'interdiction faite à la requérante de revenir au centre commercial et lui a remis une lettre d'excuses.

## États financiers vérifiés

Merci de vous reporter à l'appendice A

**CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE  
EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE**

**ÉTATS FINANCIERS**

**31 MARS 2009**

**Hilborn Ellis Grant LLP**  
Chartered Accountants  
Toronto, Ontario





**Hilborn Ellis Grant LLP**  
Chartered Accountants

## **Rapport des vérificateurs**

À l'administrateur du  
**Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne**

Nous avons vérifié l'état de la situation financière du **Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne** au 31 mars 2009 et les états des résultats, de l'actif net et des flux de trésorerie de l'exercice clos à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction du Centre. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière du Centre au 31 mars 2009 ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Toronto (Ontario)  
Le 12 juin 2009

Comptables agréés  
Experts-comptables autorisés



# **CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE**

---

## **État de la situation financière**

---

31 mars 2009

\$

### **ACTIF**

#### Actif à court terme

Trésorerie

207 579

Créances

2 061

Frais payés d'avance

9 544

---

219 184

### **PASSIF**

#### Passif à court terme

Dettes et charges à payer

263 738

### **ACTIF NET**

---

(44 554)

---

219 184

Approuvé au nom du Conseil :

, administrateur

## **CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE**

### **État des résultats**

Exercice clos le 31 mars 2009

	\$
Produits	
Ministère du Procureur général	<u>3 149 366</u>
Dépenses	
Salaires	2 169 791
Charges sociales	411 532
Services externes	238 731
Frais de bureau et généraux	149 663
Prestation de services à l'échelle de la province	90 746
Services de gestion	61 136
Honoraires professionnels et assurances	41 760
Communications	<u>30 561</u>
	<u>3 193 920</u>
Excédent des dépenses sur les produits de l'exercice	<u>(44 554)</u>

### **État de l'actif net**

Exercice clos le 31 mars 2009

	\$
Actif net, ouverture de l'exercice	-
Excédent des dépenses sur les produits de l'exercice	<u>(44 554)</u>
Actif net (déficit), clôture de l'exercice	<u>(44 554)</u>

## **CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE**

### **État des flux de trésorerie**

Exercice clos le 31 mars 2009

	<u>\$</u>
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	
Excédent des dépenses sur les produits de l'exercice	(44 554)
Variation des éléments hors trésorerie du fonds de roulement	
Augmentation des créances	(2 061)
Augmentation des frais payés d'avance	(9 544)
Augmentation des dettes et charges à payer	<u>263 738</u>
Augmentation de la trésorerie	<b>207 579</b>
Trésorerie, ouverture de l'exercice	<u>-</u>
Trésorerie, clôture de l'exercice	<b><u>207 579</u></b>

# **CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE**

---

## **Notes complémentaires**

---

31 mars 2009

### **1. Nature des activités**

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (le «Centre») a été constitué le 20 décembre 2006 à titre de société sans capital social conformément à la sanction royale de l'article 45.11 de la *Loi modifiant le Code des droits de la personne*, 2006. Les dispositions de cette loi sont entrées en vigueur le 30 juin 2008 et le Centre a ouvert ses portes ce jour-là.

Le Centre n'est pas un organisme de la Couronne, mais il est désigné comme un organisme de service opérationnel et il relève du ministère du Procureur général («MPG»). Le Centre est indépendant du gouvernement de l'Ontario devant lequel il est toutefois responsable. En vertu du protocole d'entente («PE») conclu entre le Centre et le Procureur général de la province d'Ontario, les buts poursuivis par le Centre sont les suivants :

- a) mettre en place et administrer un système efficient de prestation de services d'assistance, y compris de services juridiques, concernant les demandes soumises au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario en vertu de la partie IV du code;
- b) définir des politiques et des priorités pour la prestation de services d'assistance, qui tiennent compte des ressources financières.

Le Centre est un organisme sans but lucratif et, à ce titre, il est exonéré des impôts sur le revenu.

### **2. Principales méthodes comptables**

#### **a) Comptabilisation des produits**

Le Centre reçoit des produits du MPG. Les montants sont comptabilisés en produits au moment où ils sont reçus ou à recevoir. L'utilisation de tous les fonds reçus fait l'objet d'une affectation aux fins définies par le PE.

#### **b) Estimations de la direction**

L'établissement d'états financiers conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada oblige la direction à faire des estimations et à poser des hypothèses qui ont une incidence sur les montants présentés des actifs et des passifs et les informations fournies sur les dettes éventuelles à la date de clôture et sur les montants présentés des produits et des charges de la période de présentation de l'information financière. Les résultats réels pourront différer de ces estimations.

# **CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE**

---

## **Notes complémentaires**

---

31 mars 2009

### **2. Principales méthodes comptables (suite)**

#### **c) Instruments financiers**

Les instruments financiers du Centre comprennent la trésorerie, les créances et les dettes et charges à payer. À moins d'indication contraire, la direction est d'avis que le Centre n'est pas exposé à des risques de taux d'intérêt, de change ou de crédit importants.

### **3. Informations sur le capital**

Le Centre a adopté les exigences du chapitre 1535 du *Manuel de l'ICCA* relativement aux informations à fournir sur le capital. Dans la gestion de son capital, qu'il définit comme son actif net, le Centre poursuit les objectifs suivants : maintenir un niveau de capital suffisant pour satisfaire les exigences normales d'un fonctionnement continu et réaliser ses buts décrits dans la note 1. Le Centre fait un suivi de son capital pour s'assurer qu'il dispose de produits suffisants avant d'engager des dépenses.

### **4. Autres informations**

Le Centre exerce ses activités dans des locaux fournis par le MPG, qui lui a procuré en outre un soutien informatique, administratif et technique continu. Le MPG a aussi engagé pour le compte du Centre des coûts qui ne sont pas compris dans les présents états financiers.



*Nous aidons votre entreprise à réussir.*

**Hilborn Ellis Grant s.r.l.**  
Comptables agréés  
*depuis 1930*

401, rue Bay, Bureau 3100, C.P. 49  
Toronto (Ontario) Canada M5H 2Y4  
Téléphone 416-364-1359  
Télécopieur 416-364-9503  
[hilbornellisgrant.com](http://hilbornellisgrant.com)

